

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
INTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. PP LONDON SUMATERA INDONESIA TBK PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Syifa Fauziana

Nim : 212022072

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

Skripsi
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
INTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. PP LONDON INDONESIA TBK PALEMBANG

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi
Program Sastra Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Syifa Fauziana

Nim : 212022072

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syifa Fauziana
Nim : 212022072
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 naik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun perguruan lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



METERAI
TEMPEL
10000
664 EANX225680358

Syifa Fauziana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi
Internal Terhadap Kepuasan Kerja PT. PP
London Sumatera Tbk. Palembang
Nama : Syifa Fauziana
NIM : 212022071
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal April
2026

Pembimbing I,



Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN: 228016501

Pembimbing II,



Amrah Muslimin, S.E., M.Si
NIDN: 0220107503

Mengetahui,

Dekan

u.h. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zahra Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO :

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ini ada kemudahan, bahwa
sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S AL-Insyirah : 5-6)

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan
pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah
melewatkanmu”

(Umar Bin Khattab)

PERSEMBAHAN INI DIBERIKAN KEPADA :

1. Kedua orang tua saya, Ayah Gatot Mugiyono dan Ibu Hamidah
2. Ayuk saya Arika Marlina



PRAKATA

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh.

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmatnya penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama pada kedua orang tua saya Ayah Gatot Mugiyono dan Ibu Hamidah telah memberikan do'a dan bantuannya yang memiliki makna besar dalam proses ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku pembimbing 1 saya dan Bapak Amrah Muslimin, S.E., M.Si selaku pembimbing 2 saya yang telah membimbing dan memberikan masukan guna penyelesaian skripsi ini. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang,

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, S.E.,M.Si selaku pembimbing 1 dan Bapak Amrah Muslimi, S.E.,M.Si selaku pembimbing 2 yang telah membimbing dengan sabar sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Arradytia Permana, S.E.,M.M Pembimbing Akademik.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Program Studi Manajem Fakultas Ekonomin dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Seluruh karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang.
8. Teruntuk kedua orang tua tercinta saya Ayah Gatot Mugiyono dan Ibu Hamidah. Terimakasih atas segala pengorbanan, cinta, do'a dan kasih sayang yang selalu diberikan tanpa rasa lelah. Terimakasih atas kesabaran dan dukungan yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya dan meraih gelar sarjana. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis semoga ayah dan ibu panjang umur, sehat selalu dan di berikan kebahagiaan selalu.
9. Teruntuk saudara perempuan penulis Arika Marlina, terimakasih atas do'a, motivasi dan dukungannya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
10. Teruntuk Henly, Cini, Lisna, Virna dan Risna yang menjadi sahabat penulis sejak masa perkuliahan. Terimakasih atas kebersamaan,segala canda, tawa, suka dan dukungan sehingga menjadi bagian dari perjuangan

penulis yang tidak terasa sendiri. Semoga kebersama ini selalu menjadi kenangan baik dan langkah awal menuju masa depan yang lebih baik.

11. Teruntuk Taura Putra Pratama, terimakasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan penulis, dan telah menjadi tempat berbagi cerita. Terimakasih atas segala support, do'a, motivasi dan semangat hingga skripsi ini selesai. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang setimpal.
12. Teman-teman seperjuangan program studi Manajemen angkatan 2022.
13. Almamater dan kampus hijau tercinta.
14. Terakhir, untuk diri saya sendiri Syifa Fauziana yang mungkin tidak pandai menunjukkan perasaan, tapi tetap memilih untuk bertahan, berjalan dan melangkah sejauh ini. Terimakasih telah percaya pada keraguan setiap proses, atas raga dan jiwa yang masih tetap tegar menjalani semuanya hingga sekarang. Semoga apa yang telah dicapai menjadi langkah awal untuk terus berkembang dan meraih masa depan yang lebih baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis megharapkan kritik dan saran dari pembaca dan semua pihak untuk kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh.

Palembang, Maret 2026

Syifa Fauziana

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xi
Daftar Gambar	xiii
Abstrak.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang Masalah.....	1
A. Rumusan Masalah	11
B. Tujuan Penelitian.....	11
C. Manfaat Penelitian	12
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	13
A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran.....	32
D. Hipotesis.....	35
BAB III. METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Operasionalisasi Variabel	37
D. Populasi Dan Sampel	38
E. Data Yang Diperlukan	40
F. Metode Pengumpulan Data	41
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	42

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian	67
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Target Hasil Produksi Buah Kelapa Sawit	5
Tabel I.2 Hasil Data Pra Riset	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya	31
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	37
Tabel III.2 Kerangka Populasi dan Sampel Karyawan Tetap.....	39
Tabel IV.1 Uji Validitas	52
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	53
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	55
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman	56
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	57
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	59
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Komunikasi Internal	61
Tabel IV.10 Hasil Regresi Linier Berganda	63
Tabel IV.11 Hasil Uji F.....	64
Tabel IV.12 Hasil Uji t.....	65
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian	78
Lampiran 2. Kuesioner.....	79
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y, X1 dan X2.....	82
Lampiran 4. Kepuasan Kerja Karyawan Y	86
Lampiran 5. Lingkungan Kerja X1	88
Lampiran 6. Komunikasi Internal X2	90
Lampiran 7. Hasil Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi	92
Lampiran 8. Tabulasi Identitas Responden	93
Lampiran 9. Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	95
Lampiran 10. Gambaran Umum Jawaban Responden.....	97
Lampiran 11. Tabel r	103
Lampiran 12. Tabel Uji F	104
Lampiran 13. Uji t_{tabel}	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	35
--------------------------------------	----

ABSTRAK

Syifa Fauziana/212022072/2026/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Internal secara simultan dan parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang. Jenis penelitian ini asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi 104 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 51 responden yang diambil menggunakan probability sampling dengan teknik simple random sampling. Data yang digunakan data primer, dengan menggunakan metode pengumpulan data Kuesioner. Teknik analisis menggunakan uji regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang, ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan komunikasi internal secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap naik turunnya kepuasan kerja karyawan sebesar 25,1%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

Syifa Fauziana/212022072/2026/ The Effect of Work Environment and Internal Communication on Employee Job Satisfaction at PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang.

This study aims to determine the effect of job satisfaction and internal communication simultaneously and partially on employee job satisfaction at PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang. This type of research is associative with a quantitative approach. The total population is 104 employees and the sample used is 51 respondents taken using probability sampling with a simple random sampling technique. The data used are primary data, using a questionnaire as the data collection method. The analysis technique uses multiple linear regression test, F and t hypothesis tests, and the coefficient of determination. The results of the hypothesis test show that there is a significant effect of job satisfaction and internal communication simultaneously on employee job satisfaction at PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang, and there is a significant effect of job satisfaction and internal communication partially on employee job satisfaction at PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang. The results of the coefficient of determination show that the variables of job satisfaction and work environment contribute to the increase and decrease of employee job satisfaction by 25.1%.

Keywords: Work Environment, Internal Communication, Employee Job Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan ketat di era sekarang yang semakin hari semakin kompetitif dan membutuhkan inovasi, bahkan menuntut pelaku bisnis untuk melakukan inovasi yang maksimal agar usahanya tetap berdiri dan bertahan dengan lancar (Michael Poter). Pada umumnya suatu Perusahaan berdiri dan didirikan karna memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan yang selalu maksimal. Namun agar tujuan yang ingin ditetapkan dapat membutuhkan hasil yang baik maka sangat diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang sebaik-baiknya disuatu Perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Kasmir (2019:6), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan, dan Masyarakat. Dalam konteks organisasi modern, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan untuk mengelola SDM secara optimal, terutama dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima, (Busro, 2020:101).

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki Tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya (Wibowo, 2019:415). Biasanya orang yang merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan dan pekerjaan tersebut dianggap telah memenuhi harapan sesuai dengan tujuannya bekerja. Sehingga apabila seseorang mendambakan sesuatu berarti yang bersangkutan memiliki sesuatu harapan dengan demikian termotivasi untuk melakukan Tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja adalah sebuah tempat atau kondisi di sekitar lokasi perusahaan atau tempat kerja yang mendukung dan memiliki kemampuan untuk melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Jika kondisi di lingkungan kerja tidak membuat nyaman atau tenang, maka akan berdampak dengan suasana kerja yang menjadi terganggu dan pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan pra saran yang ada di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi ketenangan, fasilitas kerja, dan juga termasuk hubungan kerja antar karyawan yang ada di suatu perusahaan tersebut, (Sutrisno, 2020:118).

Selain lingkungan kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu komunikasi internal. Komunikasi internal sendiri

merupakan peran penting dalam organisasi karena menjadi dasar bagi peningkatan kinerja karyawan. Melalui komunikasi internal yang baik, seluruh anggota organisasi dapat saling bertukar informasi, memberikan dukungan, serta berkejasama dalam tim. Proses interaksi ini membuat pegawai mampu saling memengaruhi secara positif, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih efektif. Pada akhirnya, komunikasi internal yang berjalan dengan lancar akan membantu meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Komunikasi merupakan suatu proses di mana seseorang mengirimkan stimulus atau rangsangan dalam bentuk pesan verbal kepada individu lain dengan tujuan memengaruhi atau mengubah perilaku orang tersebut, Menurut Muhammad (2017:4). Berdasarkan definisi tersebut, komunikasi dapat dipahami sebagai kegiatan menyampaikan pesan dari satu pihak ke pihak lain agar tercipta pemahaman yang lebih baik. Dalam konteks organisasi, komunikasi tidak hanya sekadar bertukar informasi, tetapi juga berfungsi membangun hubungan kerja yang harmonis antarpegawai.

Komunikasi Internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi guna terwujudnya tujuan organisasi dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara horizontal, vertical dan diagonal didalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung, Poppy Ruliana (2016:94)

PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk, yang umum dikenal dengan nama Lonsum, mulai beroperasi sejak 18 Desember 1962. Perusahaan ini merupakan salah satu pelaku utama dalam industri agribisnis dan berkedudukan pusat di Jakarta. Sebagai perusahaan berbentuk perseroan terbatas, Lonsum berfokus pada kegiatan usaha di sektor perkebunan di Indonesia. Berdasarkan berbagai sumber data yang tersedia, perusahaan ini tercatat sebagai salah satu perusahaan perkebunan besar dengan area operasional yang tersebar di sejumlah wilayah, terutama di kawasan Kalimantan dan Sumatera.

Ruang lingkup aktivitas perusahaan mencakup pengelolaan beberapa jenis komoditas agribisnis, seperti kelapa sawit, kakao, teh, dan karet. Total luas lahan yang dikelola mencapai kurang lebih 116.053 hektare yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia. Selain kantor pusat yang berlokasi di Jakarta, perusahaan juga memiliki sejumlah kantor wilayah yang berada di beberapa kota besar seperti Makassar, Palembang, Medan, dan Samarinda.

PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk yang berada di Palembang belum mampu mencapai target penjualan secara optimal. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya tingkat kedisiplinan kerja pegawai yang masih rendah, pemberian kompensasi yang dinilai belum memadai, serta tekanan kerja yang cukup tinggi sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Kondisi tersebut terlihat dari data penjualan yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel I.1
Jumlah Target Hasil Produksi Buah Kelapa Sawit
PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang
(Priode 2020-2024)

Tahun	Target (ton)	Realisasi Pencapaian (ton)	Persentase Pencapaian	Persentase Belum Tercapai
2020	2.136.539	1.446.000	67,68%	32,31%
2021	2.159.637	1.295.000	70,96%	29,04%
2022	2.171.053	1.204.000	55,46%	44,54%
2023	2.156.267	1.174.000	54,45%	45,55%
2024	2.162.000	1.150.000	53,19%	46,81%

Sumber : Jumlah Target Hasil Produksi Buah Kelapa Sawit PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang

Berdasarkan data pada Tabel I.1, dapat diketahui bahwa pencapaian produksi buah kelapa sawit PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang dalam lima tahun terakhir cenderung menunjukkan penurunan. Pada tahun 2020, tingkat pencapaian produksi masih berada pada angka 67,68%, kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2021 menjadi 70,96%. Namun, setelah itu terjadi penurunan yang cukup tajam, di mana pada tahun 2022 persentase pencapaian hanya mencapai 55,46%. Tren penurunan ini berlanjut pada tahun 2023 dengan pencapaian 54,45%, dan kembali turun pada tahun 2024 menjadi 53,19%.

Penurunan persentase pencapaian dari tahun ke tahun ini menunjukkan bahwa realisasi produksi belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini juga tercermin dari semakin meningkatnya persentase produksi yang belum tercapai, yaitu dari 32,31%

pada tahun 2020 menjadi 46,81% pada tahun 2024. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara target dan realisasi yang semakin melebar dalam kurun waktu lima tahun.

Situasi ini memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai dalam mendukung pencapaian target produksi masih belum optimal. Pegawai belum sepenuhnya mampu menyelesaikan tugas sesuai standar waktu dan volume kerja yang ditetapkan perusahaan, sehingga berdampak pada tidak tercapainya target produksi. Ketidaktepatan waktu pelaksanaan pekerjaan juga berpengaruh pada proses operasional yang menjadi kurang efisien.

Untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka penulis melakukan pra riset guna untuk mendukung permasalahan yang ada dilapangan, berikut table hasil pra riset yang dilakukan penulis dengan menyebarkan kuesioner 30 karyawan sebagai responden.

Tabel 1.2**Hasil Data Pra Riset PT. London Sumatera Indonesia Tbk Palembang**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)			
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki	14	16
2	Upah yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya	13	17
3	Adanya kesempatan yang sama bagi semua karyawan dalam pengembalian karir	15	15
4	Atasan saya memberikan arahan kerja yang jelas	14	16
5	Rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan pekerjaan	12	18
Lingkungan Kerja (X1)			
1	Pencahayaan di ruangan kerja perusahaan sudah baik	13	17
2	Suhu udara di ruang kerja terasa nyaman saat kerja	12	18
3	Lingkungan kerja saya relatif tenang untuk menyelesaikan tugas	11	19
4	Warna dinding ruangan kerja membuat saya merasa nyaman	15	15
5	Ruang kerja yang tersedia cukup untuk mendukung aktivitas pekerjaan	14	16
6	Kondisi disekitar karyawan bekerja sudah baik	13	17
7	Fasilitas kerja karyawan sudah memadai	10	20
Komunikasi Internal (X2)			
1	Kualitas hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan	13	17
2	Informasi yang diberikan atasan kepada karyawan selalu jelas dan mudah dipahami	12	18
3	Karyawan menerima informasi kerja tepat waktu tanpa adanya keterlambatan	11	19
4	Komunikasi antara karyawan dan rekan kerja berjalan dengan terbuka	15	15
5	Tanggung jawab terhadap pekerjaan dijalankan dengan baik	14	16

Sumber Hasil Pra-Riset Penelitian terhadap PT. London Sumatera Indonesia Tbk Palembang, 2025

Berdasarkan hasil Pra Riset pada tabel I.2, menemukan permasalahan pada PT. London Sumatera Indonesia Tbk Palembang, pada variable kepuasan kerja data pra riset ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan

kerja karyawan berada pada kondisi yang kurang optimal. Banyak karyawan merasa pekerjaan yang mereka jalankan tidak sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan, menurunkan kepercayaan diri, serta melemahkan motivasi kerja. Selain itu, keseimbangan upah dimana karyawan merasa gaji tidak sebanding dengan beban kerja. Di sisi lain, Kesempatan pengembangan karir yang dirasakan tidak merata menunjukkan adanya ketidakjelasan dalam sistem promosi, yang dapat menurunkan rasa keadilan, loyalitas, dan semangat kerja.

Selain itu, dukungan antar rekan kerja juga tergolong rendah, yang mencerminkan lemahnya komunikasi dan kerja sama tim. Di sisi lain, karyawan merasa arahan dari atasan kurang jelas, kondisi ini berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang individualistis dan kurang kondusif. Secara keseluruhan, fenomena ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperbaiki kesesuaian penempatan kerja, memperjelas jalur karir, dan memperkuat budaya kolaboratif agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat secara menyeluruh.

Berdasarkan pernyataan mengenai lingkungan kerja ketiga indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan masih belum kondusif dan membutuhkan perbaikan menyeluruh. Pencahayaan ruang kerja yang dinilai belum optimal membuat sebagian karyawan merasa kurang nyaman dan sulit berkonsentrasi, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas. Selain itu, suhu udara dan kondisi sekitar ruang kerja juga dianggap belum memadai, dengan adanya keluhan terkait kebersihan, tata

ruang, suhu ruangan, maupun kebisingan. Di sisi lain, Lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti ini dapat memengaruhi mood, meningkatkan kelelahan, dan menghambat kenyamanan dalam bekerja.

Selain itu, warna dinding ruangan kerja yang kurang membuat nyaman atau gelap sehingga membuat susah dalam bekerja. Faktor paling menonjol adalah ketidakmemadain fasilitas kerja, di mana sebagian besar karyawan merasa sarana dan prasarana yang tersedia belum mendukung kebutuhan kerja sehari-hari. Kekurangan fasilitas tersebut dapat memperlambat penyelesaian tugas, menurunkan efektivitas kerja, serta memicu ketidakpuasan. Secara keseluruhan, ketiga fenomena ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas pencahayaan, memperbaiki kondisi ruang kerja, serta menyediakan fasilitas yang lebih memadai agar lingkungan kerja menjadi lebih nyaman, produktif, dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra riset, bahwa komunikasi internal di perusahaan masih belum berjalan secara optimal dan memerlukan perbaikan menyeluruh. Kualitas hasil kerja yang kurang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya kondisi ini membuat karyawan merasa tidak maksimal dalam menyelesaikannya. Selain itu, Meskipun sebagian karyawan menilai informasi dari atasan sudah jelas, masih terdapat sejumlah karyawan yang merasa instruksi yang diberikan kurang spesifik atau tidak konsisten, sehingga berpotensi menimbulkan miskomunikasi dalam pelaksanaan tugas.

Selain itu, mayoritas responden mengeluhkan keterlambatan penerimaan informasi pekerjaan, yang menunjukkan adanya hambatan dalam alur penyampaian informasi, baik akibat koordinasi antar bagian yang kurang efektif maupun keterlambatan dari atasan sendiri. Kondisi ini dapat mengganggu proses kerja, menurunkan produktivitas, serta meningkatkan risiko kesalahan kerja. Di sisi lain, keterbukaan komunikasi antar karyawan juga belum merata, di mana sebagian merasa komunikasi sudah terbuka, sementara sebagian lainnya masih menilai rekan kerja kurang transparan atau enggan berdiskusi secara jujur. Ketidakmerataan ini mengindikasikan adanya celah dalam hubungan kerja dan kolaborasi antar karyawan. Tanggung jawab dalam pekerjaan karyawan dapat dilihat kurang baik dalam menjalankan pekerjaannya tersebut. Secara keseluruhan, fenomena ini memperlihatkan bahwa perusahaan perlu memperbaiki mekanisme penyampaian informasi, meningkatkan ketepatan waktu distribusi informasi, serta membangun budaya komunikasi yang lebih terbuka dan konsisten agar koordinasi dan efektivitas kerja dapat meningkat.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sangat penting, karena dapat meningkatkan wawasan, ilmu pengetahuan bagi penulis dan sebagai pemahaman peneliti untuk mengaplikasikan ilmu yang di pelajari di perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan dilakukannya penelitian ini di harapkan dapat menjadi suatu masukan bagi perusahaan, berkaitan dengan lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi panduan, dan referensi yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Ahmad, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Balakrishnan, M. (2017). *Effective internal communication in organizations*. Prentice Hall.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Expert.
- Darmawan, D. (2019). *Prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Effendy, O. U. (2019). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktik*. Remaja Rosdakarya.
- Enny, E. (2019). *Perilaku organisasi dan lingkungan kerja*. Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). *Perilaku organisasi dan komunikasi internal*. Alfabeta.
- Kambey, F. (2018). *Komunikasi organisasi dan internal perusahaan*. Prenada Media Group.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Kuncoro, M. (2019). *Metode kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi*. UPP STIM YKPN.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.
- Muhammad, A. (2017). *Komunikasi organisasi: Prinsip dan praktik dalam bisnis dan pemerintahan*. Bumi Aksara.

- Ruslan, R. (2017). *Manajemen public relations dan media komunikasi*. Raja Grafindo Persada.
- Ruliana, P. (2016). *Komunikasi organisasi dalam praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Saydam, G. (1996). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan mikro*. Djambatan.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian pendidikan (Edisi revisi)*. Alfabeta.